

EMOTIONAL INTELEGENCE SEBAGAI SALAH SATU FAKTOR PENUNJANG PRESTASI KERJA

Oleh:

Jacinta Winarno

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Bandung

Abstract: People who have an average academic level but have a high level of Emotional Quotient (EQ) will be more successful in working compared with those who have a high academic record and a high Intelligence Quotient (IQ) and who is a graduate from a favourite university but who have a low Emotional Quotient (EQ). Therefore one tends to be more successful because of one's high Emotional Intelligence (EI) rather than one's intellectual intelligence. Emotional Intelligence is often measured as Emotional Quotient (EQ). Several experts state that IQ gets you hired and EQ gets you promoted. The basic of emotional capability is self awareness, that is knowing about one's own capability and limit including a deep understanding of factors and situation which can excite emotion in oneself.

Keywords: Emotional Quotient, Intelligence Quotient, intellectual intelligence, self awareness.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusia adalah yang dapat menggerakkan sumber daya lain di dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor keberhasilan seseorang dalam bekerja ternyata bukan semata-mata ditentukan oleh faktor pendidikan formal bahkan bukan ditentukan oleh kemampuan dan kecerdasan intelektual tetapi kontribusi terbesar yang mendukung keberhasilan seseorang adalah kecerdasan emosionalnya. Goleman mengemukakan bahwa keberhasilan seseorang 20% ditentukan oleh IQ dan 80% diisi oleh kekuatan-kekuatan lain di antaranya adalah *Emotional Intelligence* (Martin, 2005).

Ketika John Mayer dari Universitas Hampshire dan Peter Salovey dari Universitas Yale pertama-kali memunculkan istilah kecerdasan emosional pada tahun 1990, mereka menggambarkan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk mengenali arti emosi dan hubungannya serta menggunakan untuk memecahkan permasalahan. Kemampuan ini meliputi kapasitas untuk memahami emosi, perasaan-perasaan yang terkait dengan emosi dan memahami informasi tentang emosi-emosi tersebut dan mengelolanya. (Nikolaou, 2002:327).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Goleman (1995 dan 1998) dan Boyatzis (1999) dasar dari kemampuan emosional adalah kesadaran diri (*self awareness*) yaitu pengetahuan akan kemampuan dan keterbatasan diri sendiri sekaligus juga pemahaman yang mendalam akan faktor-faktor dan situasi yang dapat menyebabkan munculnya emosi dalam diri sendiri. Dengan adanya kesadaran ini, seorang individu dapat mengatur emosi dan perilakunya serta dapat memahami

orang lain dengan lebih baik. Selain kesadaran diri, terdapat tiga komponen lain yang membangun kecerdasan emosional seseorang yaitu pengelolaan diri (*self management*), kepekaan sosial (*social awareness*) dan ketrampilan sosial (*social skills*). Setiap individu mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam keempat komponen tersebut. Kekurangan-kekurangan dalam ketrampilan emosional dapat diperbaiki sampai ke tingkat yang setinggi-tingginya, di mana masing-masing komponen menampilkan bentuk kebiasaan dan respon yang dengan usaha tepat dapat dikembangkan.

Hasil penelitian Thomas J. Stanley, Ph.D., yang dibukukan dengan judul *The Millionaire Mind* membuktikan bahwa kecerdasan emosi, sosial dan spiritual memberikan kontribusi terhadap keberhasilan sebesar 90% dan intelektual hanya 10% (Darta, 2008). Selain itu Goleman dalam bukunya *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ* menyatakan keberhasilan seseorang lebih banyak ditentukan oleh kecerdasan emosinya dan sisanya ditentukan oleh kecerdasan intelektual dan istilah lama yaitu kecerdasan sosial digunakan kembali oleh Goleman (2006).

Misalnya dalam perusahaan jasa, kecerdasan emosional dapat muncul dalam bentuk kemampuan untuk memahami kebutuhan dan keinginan pelanggan, mengenali dan mengendalikan emosi diri, kemampuan berempati, meyakinkan orang lain dan kemampuan dalam berkomunikasi.

Goleman (1995) mempopulerkan pendapat para pakar teori kecerdasan bahwa ada aspek lain dalam diri manusia yang berinteraksi secara aktif dengan aspek kecerdasan IQ dalam menentukan efektivitas penggunaan kecerdasan yang konvensional tersebut. Aspek lain ini kemudian dikenal dengan istilah kecerdasan emosional yang dikaitkan dengan kemampuan untuk mengelola perasaan yaitu kemampuan untuk mempersepsi situasi, bertindak sesuai dengan persepsi tersebut, kemampuan untuk berempati dan lain-lain. Ketidakmampuan dalam mengelola aspek rasa dengan baik akan menyebabkan ketidakmampuan dalam menggunakan aspek kecerdasan konvensional (IQ) secara efektif.

Studi yang dilakukan Goleman (1995) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenal perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain agar dapat memotivasi diri dan mengelola emosi yang terdapat dalam diri sendiri dan orang lain secara efektif. Kecerdasan emosional dapat diamati ketika seseorang memperlihatkan kemampuan yang terdiri dari kesadaran diri, pengelolaan diri, kepekaan sosial dan pengelolaan hubungan pada waktu yang tepat dengan frekuensi yang cukup untuk dapat efektif pada situasi tertentu. (Boyatzis, 1999; Goleman, 1995 dan 1998). Sedangkan menurut Salovey dan Mayer (1990) *emotional intelligence* menunjukkan pemahaman akan perasaan diri sendiri, empati terhadap perasaan orang lain dan penataan emosi sedemikian rupa sehingga bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kehidupan kita.

Setelah penelitian yang dilakukan Salovey dan Mayer (1990) muncullah peneliti lain yang mencoba untuk mengembangkan teori tersebut di antaranya Martinez (1997) yang mendefinisikan *emotional intelligence* adalah suatu kesatuan dari ketrampilan, kapabilitas dan kompetensi yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan. Salovey dan Pizarro dalam Lee dan Olszewski Kubilius (2006) menyatakan EI sebagai kemampuan untuk mempersepsikan dan mengekspresikan emosi secara akurat dan adaptif, kemampuan untuk memahami emosi dan pengetahuan emosional, kemampuan

menggunakan berbagai perasaan untuk memfasilitasi pikiran dan kemampuan untuk mengemdalikan berbagai emosi di dalam diri sendiri dan orang lain.

Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional maka dilakukan pengukuran terhadap kompetensi emosional yang dimiliki seseorang. Kompetensi emosional adalah kemampuan yang dapat dipelajari berdasarkan kecerdasan emosional yang akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan kinerja seseorang (Goleman, 1998).

Goleman (1998) mengemukakan 25 kompetensi emosional yang dikelompokkan dalam lima dimensi yaitu *self awareness*, *self regulation*, *motivation*, *empathy* dan *social skills*. Boyatzis (1999) kemudian melakukan penelitian untuk mendapatkan tingkat reliabilitas dan interkorelasi yang lebih baik daripada model kompetensi emosional yang dikemukakan oleh Goleman (1998). Penelitian dilakukan terhadap 596 manajer dan tenaga penjualan yang merupakan lulusan program *master management* pada sebuah perguruan tinggi di Ohio, USA. Penelitian ini menghasilkan sebuah instrumen pengukuran kompetensi emosional yaitu *Emotional Competence Inventory (ECI)*. *ECI* berisi pernyataan-pernyataan yang memuat 20 kompetensi emosional yang dikelompokkan dalam 4 dimensi yaitu *self awareness*, *self management*, *social awareness* dan *social skills*. Kurang-lebih 40% dari pernyataan yang terkandung dalam *ECI* diambil dari metode penilaian kompetensi yang telah dikemukakan sebelumnya oleh Boyatzis (1999) dan Spencer & Spencer (1993) yaitu *Behavioral Event Interviews*.

Pada tabel di bawah ini dapat dilihat perbandingan pengelompokan kompetensi emosional yang dilakukan Goleman (1998) dan Boyatzis (1999).

Tabel 1. Perbandingan Pengelompokan Kompetensi Emosional

Goleman (1998)	Boyatzis (1999)
<i>Self Awareness</i> <i>Emotional Self Awareness</i> <i>Accurate Self Assesment</i> <i>Self Confidence</i>	<i>Self Awareness</i> <i>Emotional Self Awareness</i> <i>Accurate Self Assesment</i> <i>Self Confidence</i>
<i>Self Regulation</i> <i>Self Control</i> <i>Trustworthiness</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Adaptability</i> <i>Innovation</i>	<i>Self Management</i> <i>Self Control</i> <i>Trustworthiness</i> <i>Conscientiousness</i> <i>Adaptability</i>
<i>Self Motivation</i> <i>Achievement Orientation</i> <i>Commitment</i> <i>Initiative</i> <i>Optimism</i>	<i>Achievement Orientation</i> <i>Initiative</i>

<i>Empathy</i> <i>Empathy</i> <i>Organizational Awareness</i> <i>Service Orientation</i> <i>Developing Others</i> <i>Leveraging Diversity</i>	<i>Social Awareness</i> <i>Empathy</i> <i>Organizational Awareness</i> <i>Service Orientation</i>
<i>Social Skills</i> <i>Leadership</i> <i>Communication</i> <i>Influence</i> <i>Change Catalyst</i> <i>Conflict Management</i> <i>Building Bonds</i> <i>Collaboration & Cooperation</i> <i>Team Capabilities</i>	<i>Social Skills</i> <i>Leadership</i> <i>Communication</i> <i>Influence</i> <i>Change Catalyst</i> <i>Conflict Management</i> <i>Building Bonds</i> <i>Teamwork & Collaboration</i> <i>Developing Others</i>

Self Awareness

Kesadaran diri (*self awareness*) merupakan kecerdasan emosional (Goleman, 1995 dan 1998; Boyatzis, 1999). Orang yang memiliki kemampuan ini berarti dapat mengenali emosi dirinya. Orang ini mampu mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kemampuan untuk memantau perasaan dari waktu ke waktu merupakan hal penting bagi wawasan psikologi dan pemahaman diri. Ketidakmampuan untuk mencermati perasaan yang sesungguhnya akan menyebabkan seseorang berada dalam kekuasaan perasaan. Orang yang memiliki keyakinan lebih tentang perasaannya adalah pilot yang andal bagi kehidupannya karena mempunyai kepekaan lebih tinggi akan perasaan yang sesungguhnya.

Dimensi kesadaran diri mengandung tiga kompetensi (Boyatzis, 1999) yaitu:

1. *Emotional Awareness*: mengenal emosi diri dan pengaruhnya
2. *Accurate Self Assesment*: mengetahui kekuatan dan keterbatasan diri.
3. *Self Confidence*: pengertian yang mendalam akan kemampuan diri.

Self-Management

Mengelola diri (*self-management*) berarti menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dalam tingkatan yang terkendali (Goleman, 1995 dan 1998). Kecakapan ini sangat bergantung pada kesadaran diri seseorang. Orang-orang yang buruk kemampuannya dalam ketrampilan ini akan terus-menerus bertarung melawan perasaan murung sedangkan orang yang dapat menangani perasaan dengan baik akan dapat bangkit kembali dengan jauh lebih cepat dari kemerosotan dan kejatuhan dalam kehidupan. Inti dari kemampuan ini bukan menjauhi perasaan yang tidak menyenangkan agar selalu bahagia namun tidak membiarkan perasaan menderita berlangsung tak terkendali sehingga menghapus semua suasana hati yang menyenangkan.

Dimensi ini terdiri dari enam kompetensi (Boyatzis, 1999) yaitu:

1. *Self-control*: mengendalikan emosi-emosi gerakan-gerakan hati yang mengganggu.
2. *Trustworthiness*: menjaga standar-standar kejujuran dan integritas
3. *Conscientiousness*: bertanggung-jawab terhadap prestasi pribadi
4. *Adaptability*: fleksibel dalam menghadapi perubahan
5. *Achievement Orientation*: berusaha keras untuk meningkatkan hasil atau memenuhi standar kualitas yang tinggi.
6. *Initiative*: selalu siap bertindak setiap ada peluang.

Social Awareness

Kemampuan untuk mengenali dan merasakan emosi orang lain merupakan kemampuan yang juga bergantung pada kesadaran diri (Goleman 1995 dan 1998; Boyatzis, 1999). Semakin terbuka kita kepada emosi diri sendiri, makin trampil kita membaca perasaan. Kunci untuk memahami perasaan orang lain dalam kemampuan membaca pesan non verbal seperti nada bicara, gerak-gerik, ekspresi wajah dan lain-lain. Orang yang empatik lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan hal-hal yang dibutuhkan atau diinginkan orang lain.

Dimensi ini terdiri dari tiga kompetensi (Boyatzis, 1999) yaitu:

1. *Empathy*: mengerti perasaan orang lain dan memberikan perhatian secara aktif terhadap masalah-masalah orang lain.
2. *Organizational Awareness*: membaca keadaan emosional kelompok dan kekuatan hubungan
3. *Service Orientation*: mengantisipasi, mengenal dan memenuhi kebutuhan pelanggan

Social Skills

Sebagian besar dalam membina hubungan merupakan ketrampilan mengelola emosi orang lain. Orang-orang yang memiliki kemampuan ini akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan dengan orang lain. Kemampuan sosial memungkinkan seseorang membentuk hubungan, menggerakkan dan mengilhami orang lain, membina kedekatan hubungan, meyakinkan dan mempengaruhi serta membuat orang lain merasa nyaman (Goleman, 1995 dan 1998).

Kompetensi yang termasuk ke dalam dimensi ini adalah (Boyatzis, 1999):

1. *Leadership*: membangkitkan rasa kepercayaan dan hormat serta memandu individu dan kelompok.
2. *Communication*: mendengarkan dan mengirimkan pesan yang meyakinkan.
3. *Influence*: menggunakan taktik yang efektif untuk membujuk seseorang.
4. *Change catalyst*: memprakarsai atau mengelola perubahan
5. *Conflict management*: merundingkan dan menyelesaikan perselisihan.
6. *Building bonds*: memelihara hubungan kerja
7. *Teamwork & collaboration*: bekerja-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menciptakan sinergi kelompok dalam mengejar tujuan bersama.

8. *Developing others*: memahami kebutuhan-kebutuhan orang lain untuk berkembang dan membantu mereka untuk meningkatkan kemampuannya.

Prestasi Kerja

Dharma (2001:1) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dan segala hasil tersebut akan dinilai oleh perusahaan ataupun atasannya. Hal ini merupakan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Rivai (2004:324), aspek-aspek penilaian prestasi kerja dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung-jawabnya sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja-sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

Sedangkan Davis (1996) menyatakan bahwa kriteria penilaian prestasi kerja individu adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja, yaitu penilaian yang didasarkan pada kualitas output yang dicapai dan kualitas dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas hasil kerja yaitu penilaian yang dilakukan dengan membandingkan jumlah output yang dihasilkan dengan target yang telah ditetapkan.
3. Pengetahuan akan pekerjaan yaitu menunjukkan tingkat pengetahuan seseorang terhadap suatu pekerjaan atau hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.
4. Kemampuan analitis yaitu karakteristik individu yang menggambarkan aktivitas mental seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan.
5. Sikap terhadap orang lain yaitu penilaian yang dilakukan terhadap seseorang dalam hubungannya dengan orang lain terutama dalam membina hubungan kerja.
6. Tanggung-jawab yaitu menunjukkan rasa tanggung-jawab seseorang terhadap pelaksanaan tugas, sanggup menerima risiko atas keputusan dan tindakan yang diambilnya serta sanggup menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Indikator-indikator prestasi kerja karyawan menurut Martoyo (2000:84) adalah:

1. Karyawan diberikan kesempatan menunjukkan potensi dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan/ organisasi.
2. Karyawan yang memiliki disiplin, dedikasi baik, berinisiatif positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul akan diberikan penilaian prestasi yang tinggi.

Hal senada diungkapkan oleh Heidjrachman (2000:125) menyatakan bahwa indikator-indikator yang dinilai dalam prestasi kerja adalah: kuantitas dan kualitas

pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatan, kejujuran, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sudaryono (2008) menunjukkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan prestasi kerja. Menurut Sudaryono, menurunnya prestasi kerja berhubungan dengan banyak faktor. Faktor tersebut di antaranya adalah kecerdasan emosional. Kualitas emosional yang tertata dengan baik akan menjadikan karyawan dapat menata dirinya dan dalam hubungan dengan orang lain sehingga dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan prestasi baik.

Hasil penelitian ini senada dengan Erna Ariani (2006) yang melihat bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kecerdasan emosional karyawan yang meliputi ketrampilan emosi, kecakapan kecerdasan emosi, nilai dan keyakinan. Penelitian di Belanda yang dilakukan Jan Derksen dan Theodore Bogels dalam Stein dan Book (2002) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara orang-orang yang ber-EQ tinggi dengan keberhasilan kerja.

Kesimpulan

Kebanyakan perusahaan menyeleksi orang-orang yang ber-IQ tinggi dengan menjalankan seleksi awal berupa tes kecerdasan intelegensi. Dengan seleksi ini diharapkan diperoleh tenaga-tenaga berkualitas yang dapat membangun perusahaan ke arah pencapaian kinerja tinggi. Banyak dari mereka yang lulus dari seleksi ini memiliki kinerja yang tinggi dan mendapat karir yang baik. Walaupun IQ adalah tolok ukur dari kepintaran seseorang, akan tetapi IQ bukan merupakan satu-satunya indikator kesuksesan.

Selain kecerdasan intelegensi (*Intelegency Quotient*), sesuai dengan perkembangan pengetahuan manusia maka ditemukan tipe kecerdasan lainnya yaitu kecerdasan emosional. Alangkah baiknya jika orang dapat menyeimbangkan kedua kecerdasan tersebut serta mengaplikasikannya dalam dunia kerja. Bagi para pekerja yang berada di dalam lingkungan organisasi manapun kedua kecerdasan ini perlu dimiliki.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengelola perasaan yaitu kemampuan untuk mempersepsi situasi, bertindak sesuai dengan persepsi tersebut, kemampuan untuk berempati dan lain-lain. Jika kita tidak mampu mengelola aspek kecerdasan emosional dengan baik maka kita tidak akan mampu untuk menggunakan aspek kecerdasan konvensional kita (IQ) secara maksimum.

Bagi pekerja dengan kecerdasan rata-rata, sebenarnya dapat meraih prestasi kerja yang tinggi jika adanya kepercayaan diri, ketahanan dalam menghadapi beban kerja, ketekunan dalam bekerja dan melakukan kontak-kontak sosial dalam bekerja. Hal ini akan mengubah posisi seseorang yang semula berprestasi rata-rata menuju prestasi lebih tinggi.

Perusahaan-perusahaan perlu menciptakan kesadaran akan keseimbangan antara kecerdasan konvensional dengan kecerdasan emosi pada karyawan-karyawannya melalui pelatihan-pelatihan untuk menciptakan karyawan yang berprestasi tinggi sehingga produktivitas perusahaan makin meningkat.

Daftar Pustaka

- Ariani, Erna. 15 Maret 2006. Hubungan Antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Injection Pylon PT Feng Tang, Skripsi Tidak Dipublikasikan,
- Darta, Hanny Muchtar. 15 Juni 2008. Menstimulasi Kecerdasan Emosi, Pikiran Rakyat
- Boyatzis, R.E., & Burckle M. 1999. *Psychometric Properties of The ECI*, The Hay/McBer Group.
- Boyatzis, R.E., D. Goleman, K., Rhee. 1999. Clustering Competence in Emotional Intelligence, *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*.
- Davis, Keith & William B. Werther, Jr. 1996. *Human Resource and Personnel Management*, Mc. Graw Hill International, third edition, Prentice Hall, Prenhallindo, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif Bagi Manajer*, Sinar Baru, Bandung.
- Goleman, D. *Emotional Intelligence*, Scientific American Inc., 1st edition, 1995.
- Goleman, D. *Working with Emotional Intelligence*, Scientific American Inc., 1998.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi 4, Cetakan ke Sembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Lee, S.Y. & Olszewski- Kubilius, P. 2006. The Emotional Intelligence, Moral Judgement, and Leadership of Academically Gifted Adolescents, *Journal for the Education of the Gifted*, 30 (1), 29-67
- Martin, A.D. 2005. *Emotional Quality Management: Refleksi, Revisi dan Revitalisasi Hidup melalui Kekuatan Emosi*, cetakan ke-3, HR Excellency, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 3, Penerbit BPFE, Yogyakarta,
- Nikolaou, Ioannis & Tsaousis, Ioannis. Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its Effects on Occupational Stress and Organizational Commitment” , *The International Journal of Organizational Analysis*, vol.10 no.4 tahun
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Salovey, P., Mayer, J.,D. 1990. Emotional Intelligence: Imagination, Cognition, and Personality.
- Stein, Steven J. & Book, Howard H. 2002. *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosional Meraih Sukses*, Terjemahan Trinanda Rainy dan Yudhi Murtanto, Penerbit Kaula, Bandung.
- Sudaryono, H. Robert. 15 Februari 2008. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosional, Kompetensi Kerja dan Budaya Organisasi dengan Prestasi Kerja di PT Bina Sinar Amity Jakarta*, Disertasi yang dipertahankan di depan Senat terbuka Universitas Negeri Jakarta.